



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

University of Sultan Syarif Kasim Riau

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT
HATCHERY PEKANBARU**

SKRIPSI

OLEH:

M. ALFI RIVALDI
NIM: 11771101839



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2021**



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

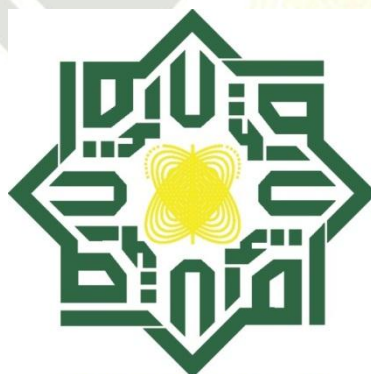
**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT
HATCHERY PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Manajemen S1
Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam
Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH:

M. ALFI RIVALDI
NIM: 11771101839



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2021**



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : M. ALFI RIVALDI
 NIM : 11771101839
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT HATCHERY PEKANBARU
 HARI/TANGGAL UJIAN : SELASA, 12 OKTOBER 2021

DISETUJUI OLEH :

DOSEN PEMBIMBING


Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si
 NIP. 19751106 200710 2 003

MENGETAHUI,

DEKAN



Dr. Mahyarai, SE, MM
 NIP. 19780826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI


Astuti Mehlinda, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : M. ALFI RIVALDI
NIM : 11771101839
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT
HATCHERY PEKANBARU
HARI/TANGGAL UJIAN : SELASA, 12 OKTOBER 2021

DISETUJUI OLEH :

KETUA PENGUJI

Dr. Hj. Hariza Hasvim, SE, M.Si
NIP. 19760910 200901 2 003

MENGETAHUI,

PENGUJI I

Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si
NIP. 19751106 200710 2 003

PENGUJI II

Meri Sandora, SE, MM
NIP. 19790505 200710 2 001

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : M. Alfi Rivaldi
NIM : 11771101839
Tempat/ Tgl. Lahir : Kualu/ 09-12-1998
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Program Studi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya : **Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya:

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana disebutkan diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya sampaikan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 07 Oktober 2021
Yang membuat pernyataan



M. ALFI RIVALDI
NIM. 11771101839

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT HATCHERY PEKANBARU

M. ALFI RIVALDI

11771101839

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru yang beralamat di JL. Raya Pekanbaru-Bangkinang KM. 27,5 Desa Sungai Pinang, Kec. Tambang, Kab. Kampar. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel kompetensi(X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja(Y), selain itu variabel disiplin kerja(X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja(Y). Sementara secara simultan variabel kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru dengan nilai adjust R Square sebesar 66,8%.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja.

KATA PENGANTAR



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengcantumkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Alhamdulillahirabbil'alam, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru”.**

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian *oral comprehensive* guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Keluarga tercinta, Ayahanda Nurzaman, Ibunda Zafridanum, Kakak Isti Kunia Suci S.E. dan Suami Saddam Hamdani serta keponakan tercinta Hafana Khalika Hamdani yang banyak memberikan semangat dan motivasi serta do'a sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Fakhrurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
10. Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.

11. Terima kasih kepada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.

12. Buat Nahri Zakiyatul Fitri yang telah memberikan motivasi dan semangat dalam menyelesaikan skripsi.

13. Buat seluruh teman-teman seperjuangan Manajemen E'17, MSDM B, Tim KKN Desa Aursati dan teman-teman di kampung yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat.

Pekanbaru, 11 Agustus 2021
Penulis

M. ALFI RIVALDI
NIM. 11771101839

UIN SUSKA RIAU



- Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Penelitian	12
BAB II TELAAH TEORI	14
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.3 Kinerja	18
2.3.1 Pengertian Kinerja	18
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	19
2.3.3 Indikator Kinerja	21
2.3.4 Unsur-unsur Penilaian Kinerja	22
2.3.5 Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja	23
2.4 Kompetensi	23
2.4.1 Pengertian kompetensi	24
2.4.2 Karakteristik Kompetensi	25
2.4.3 Manfaat Kompetensi	25
2.4.4 Indikator Kompetensi	26
2.4.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	27
2.4.6 Tipe Kompetensi	29

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.7 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja	31
2.5 Disiplin Kerja	31
2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja	31
2.5.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja	33
2.5.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja	33
2.5.4 Pelaksanaan Disiplin Kerja	34
2.5.5 Indikator Disiplin Kerja	34
2.5.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	35
2.6 Pandangan Islam	36
2.6.1 Konsep Islam Tentang Kinerja	36
2.6.2 Konsep Islam Tentang Kompetensi	36
2.6.3 Konsep Islam Tentang Disiplin Kerja	37
2.7 Penelitian Terdahulu	38
2.8 Kerangka Pemikiran	42
2.9 Hipotesis	44
2.10 Konsep Operasional Variabel Penelitian	46
BAB III METODE PENELITIAN	48
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian	48
3.2 Jenis Dan Sumber Data	48
3.2.1 Data Primer	48
3.2.2 Data Sekunder	48
3.3 Populasi Dan Sampel	49
3.3.1 Populasi	49
3.3.2 Sampel	49
3.4 Pengumpulan Data	50
3.4.1 Observasi	50
3.4.2 Angket (Kuisisioner)	50
3.4.3 Interview (Wawancara)	50
3.5 Analisis Data	51
3.5.1 Deskriptif Kuantitatif	51

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6 Uji Kualitas Data.....	51
3.6.1 Uji Validitas Data.....	51
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	52
3.7 Uji Asumsi Klasik	52
3.7.1 Uji Normalitas	52
3.7.2 Uji Multikolineritas	53
3.7.3 Uji Heterokedastisitas	54
3.7.4 Uji Autokorelasi	54
3.8 Analisis Linier Regresi Berganda	55
3.9 Uji Hipotesis.....	56
3.9.1 Uji t (Parsial)	56
3.9.2 Uji F (Simultan)	57
3.9.3 Uji Koefisien Determinan R ²	58
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	59
4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan	58
4.2 Struktur Organisasi.....	61
4.3 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab	63
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
5.1 Karakteristik Responden	67
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia.....	67
5.1.2 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	67
5.1.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
5.1.4 Responden Berdasarkan Pendidikan	69
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	69
5.2.1 Kinerja Karyawan (Y)	69
5.2.2 Kompetensi (X1)	71
5.2.3 Disiplin Kerja (X2).....	73
5.3 Uji Kualitas Data.....	75
5.3.1 Uji Validitas Data.....	75
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	77

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

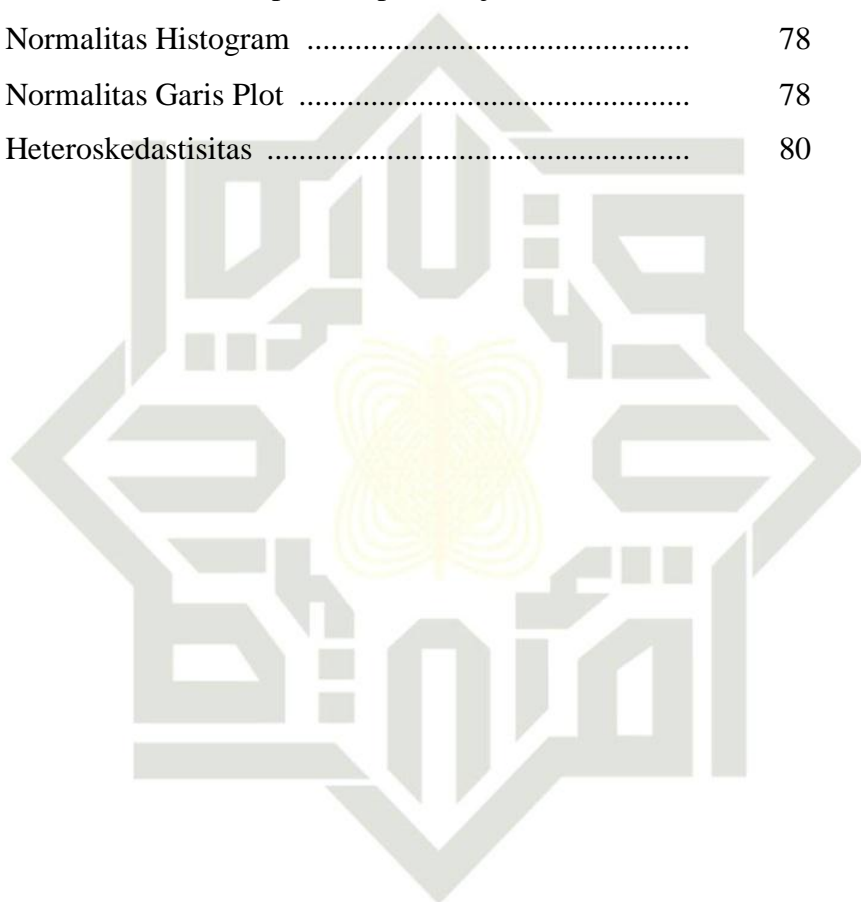
5.4 Uji Asumsi Klasik	77
5.4.1 Uji Normalitas	77
5.4.2 Uji Multikolineritas	79
5.4.3 Uji Heterokedastisitas	80
5.4.4 Uji Autokorelasi	81
5.5 Analisis Data Penelitian	82
5.5.1 Regresi Linier Berganda.....	82
5.5.2 Uji secara parsial (Uji t)	83
5.5.3 Uji secara simultan (Uji F)	84
5.5.4 Koefisien Determinan R ²	85
5.6 Pembahasan.....	86
5.6.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja	86
5.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	87
5.6.3 Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	88
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	90
6.1 Kesimpulan	90
6.2 Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tingkat Produksi pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru 2016-2020	6
Penilaian Kinerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru 2016-2020	6
Tingkat pendidikan karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru	7
Absensi dan Tingkat Keterlambatan Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru 2016-2020	9
Penelitian Terdahulu	38
Defenisi dan Konsep Operasional Penelitian	46
Responden Berdasarkan Usia Responden	67
Responden Berdasarkan Masa Kerja	68
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Responden Berdasarkan Pendidikan	69
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja (Y)	70
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi (X1)	72
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X2)	74
Uji Validitas	76
Uji Reliabilitas	77
Uji Multikolinieritas	79
Uji Autokorelasi	81
Analisis Regresi Berganda	82
Uji Parsial (Uji T)	84
Uji Simultan (Uji F)	85
Koefisien Determinasi	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka pemikiran penelitian	43
Gambar 2.2	Struktur Organisasi	62
Gambar 5.1	Pie Chart analisis deskriptif Kinerja	71
Gambar 5.2	Pie Chart analisis deskriptif Kompetensi	73
Gambar 5.3	Pie Chart analisis deskriptif Disiplin Kerja	75
Gambar 5.4	Uji Normalitas Histogram	78
Gambar 5.5	Uji Normalitas Garis Plot	78
Gambar 5.6	Uji Heteroskedastisitas	80



UIN SUSKA RIAU

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Di era modern saat sekarang ini, organisasi atau perusahaan semakin ketat dalam bersaing dan berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik. Oleh karena itu, dalam persaingan tersebut sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sebagai motor penggerak, inspirasi dan sebagai otak berjalannya suatu organisasi atau perusahaan. Semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja pada perusahaan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan maka akan menurun pula kinerja yang ada pada organisasi atau perusahaan tersebut.

Tanpa kehadiran sumber daya manusia, berbagai potensi sumber daya yang lain (uang, bahan-bahan baku, mesin, sistem, dan pasar) akan menjadi sia-sia. Hal itu terjadi mengingat bahwa berbagai sumber daya tersebut akan dikelola oleh sumber daya manusia itu sendiri **Sinambela (2017:67)**. Meskipun perkembangan zaman pada saat sekarang ini yang serba digital dan penggunaan teknologi yang canggih, tanpa sumber daya manusia yang profesional dan handal semuanya tidak berarti sama sekali.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diharapkan dapat lebih berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensia didalamnya, baik pemimpin maupun karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Dalam mencapai tujuan dan kesuksesan, organisasi perlu menanam fondasi yang kuat dari dalam diri para karyawannya. Oleh karena itu, organisasi harus membekali para karyawan dengan kompetensi yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Tujuan dengan adanya sumber daya manusia yang potensial akan dapat mempengaruhi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan semaksimal mungkin dan untuk menghadapi persaingan antar perusahaan yang semakin ketat.

Spencer dan Spencer dalam **Pramularso (2018)** mengemukakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi harus dimiliki oleh setiap individu yang berkaitan dengan kriteria yang dipersyaratkan oleh sebuah organisasi/perusahaan agar terciptanya kinerja yang unggul serta efektif dan efisien.

Moerheriono dalam **Lestari (2019)** hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka (karyawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Karyawan yang kompeten adalah karyawan yang mampu dan penuh percaya diri



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hal ini bertujuan untuk melindungi Undang-Undang Hak Cipta dan melindungi Undang-Undang Hak Cipta. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam melakukan pekerjaannya dan memiliki pengetahuan serta keahlian sesuai dengan bidang pekerjaannya, serta memiliki sikap positif dalam melakukan suatu pekerjaan.

Seorang karyawan memiliki kompetensi yang bagus apabila karyawan tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan dan memiliki keterampilan. Dengan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidang pekerjaan, maka pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah dan tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya. Dan dengan pendidikan, pengetahuan dan keterampilan tersebut, memungkinkan peningkatan kinerja yang dilakukan.

Begitu juga dengan pengalaman kerja, Semakin sering seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang sama, semakin mahir dan semakin efektif dan efisien pula karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan, maka pengalaman kerjanya semakin banyak dan luas, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Disiplin sangat penting dalam pertumbuhan dan pergerakan organisasi atau perusahaan. Pendisiplinan digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik dalam pencapaian pekerjaan secara perorangan maupun secara kelompok. Selain itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik para karyawannya dalam mematuhi dan menyenangkan pekerjaan yang diemban kepadanya. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan **Sinambela (2017:335)**.

Bagi sebuah perusahaan dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang lebih optimal yakni kinerja yang lebih baik. **Wexley dan Yukl** dalam **Pristian (2011)** menyatakan bahwa yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Kinerja pegawai yang baik akan diperoleh jika ada kedisiplinan. Hasil pekerjaan akan dirasakan optimal jika pegawai bersedia untuk menaati peraturan yang ada. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang lebih bagus, dan dengan adanya disiplin, pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. **Rivai (2010:298)** Kompetensi dan disiplin kerja yang baik mengalirkan semangat kerja karyawan/pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja dan dapat mencapai visi dan misi organisasi.

Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan dapat membantu perusahaan untuk mencapai target yang telah ditentukan. Sehingga dengan kinerja yang bagus tersebut, perusahaan dengan mudah dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Dan begitu juga sebaliknya apabila sebuah



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan memiliki karyawan yang kinerjanya buruk, maka target dari perusahaan akan sulit tercapai. Dimana nantinya perusahaan akan sulit bersaing dengan perusahaan lainnya dan akan mengalami kebangkrutan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh **Hidayanti (2019)** bahwa pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alfo Citra Abadi. Kinerja karyawan akan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan dan target perusahaan. Jika kinerja karyawan baik maka pencapaian tujuan dan target yang diinginkan perusahaan juga akan mudah tercapai.

PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru adalah anak perusahaan dari PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, dan berkantor pusat di Medan, Sumatera Utara. PT. Indojoya Agrinusa secara umum bergerak diproduksi pakan ternak dan pembibitan ayam dan perdagangan bahan untuk ternak. Dan PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru ini memfokuskan kegiatannya yaitu tempat untuk penetasan bibit ayam Broiler yang didukung oleh mesin penetas ternak. Hasil dari pembibitan nantinya akan dipasarkan dan didistribusikan ke mitra internal dan mitra eksternal. Dimana mitra eksternal perusahaan ini mendistribusikan ke kandang-kandang keseluruh wilayah Riau yang menjalin mitra dengan PT. Indojoya Agrinusa.

Kinerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru dapat dilihat dari hasil produksi yang dicapai oleh perusahaan pada tabel berikut:



Tabel 1.1 : Tingkat Produksi pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru 2016-2020

No	Tahun	Jumlah telur yang dibibitkan (butir)	Target dari perusahaan (%)	Pencapaian pembibitan ayam (ekor)	Realisasi yang dicapai (%)
1	2016	21.230.200	95	19.744.288	93
2	2017	23.381.500	95	21.043.148	90
3	2018	23.492.600	95	21.613.392	92
4	2019	23.583.500	95	21.225.251	90
5	2020	23.603.700	95	21.715.202	92

Sumber: PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru, 2021

Berdasarkan pada Tabel 1.1, Dapat dilihat dari pencapaian pembibitan ayam 5 tahun terakhir, kinerja karyawan belum mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Setiap tahunnya pencapaian yang dihasilkan mengalami fluktuasi. Dimana pada tahun 2016 dengan pencapaian pembibitan ayam paling tinggi. Pada tahun 2017 dan 2019 dengan pencapaian paling rendah.

Selain dari jumlah produksi, perusahaan juga memiliki beberapa kriteria penilaian kinerja karyawan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 : Penilaian Kinerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru 2016-2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Penilaian Kinerja Karyawan			
			Sangat Baik (>80)	Baik (70-79,99)	Cukup (50-69,99)	Kurang (<50)
1	2016	72	4 orang	37 orang	26 orang	5 orang
2	2017	81	5 orang	46 orang	31 orang	4 orang
3	2018	93	5 orang	50 orang	32 orang	6 orang
4	2019	98	4 orang	51 orang	37 orang	6 orang
5	2020	98	5 orang	48 orang	40 orang	5 orang

Sumber: PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru, 2021

Berdasarkan dari tabel tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru belum dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dimana kinerja para

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan berada pada kinerja yang baik dan cukup, yang seharusnya dapat ditingkatkan lagi ke kinerja yang sangat baik agar dapat mencapai tujuan dan target dari perusahaan secara optimal.

Dalam wawancaranya, bapak Syahril Efendi selaku *Personalia & General Affair (P&GA)*, memaparkan bahwa masih banyaknya karyawan yang belum bisa bekerja secara efektif dan efisien. Apalagi karyawan yang masih baru dan bekerja kurang dari 4 tahun. Produktifitas kinerja mereka masih kalah jauh dibandingkan para senior mereka, mereka masih lamban dalam menguasai pekerjaan dan sering terjadi kesalahan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Tetapi seiring berjalannya waktu dengan diberikannya pelatihan dan jam terbang yang terus dijalaninya, para karyawan tersebut kinerjanya mulai membaik.

Selain dari hal tersebut, tingkat pendidikan para karyawan yang ada di PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru ini masih rendah, masih rendahnya pengetahuan mengenai teknologi yang berkembang saat sekarang ini, tidak meratanya pendidikan karyawan, dan masih minimnya karyawan yang ahli pada bidang peternakan dan bidang lainnya.

Tabel 1.3 : Tingkat pendidikan karyawan bekerja pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru

NO	Jumlah Karyawan		Tingkat Pendidikan
	Tetap	Kontrak	
1	8	-	S1
2	3	-	D3
3	39	45	SLTA
4	-	3	SMP
Total	50	48	

Sumber: PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru, 2021

Berdasarkan pada tabel 1.3 tersebut, Berdasarkan indikator Kompetensi dilihat dari tingkat pendidikan karyawan PT.Indojaya Agrinusa Unit Hatchery



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pekanbaru dapat disimpulkan tergolong masih rendah dan belum merata pada pendidikan tinggi. Dan dari beberapa yang sarjana, pendidikannya tidak sesuai dengan bidang profesi pekerjaan yang dijalani. Tentunya hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompetensi yang harus dimiliki para karyawan pada perusahaan ini yaitu pada bidang teknik diantaranya: penguasaan dan pengetahuan mengenai mesin-mesin yang digunakan pada perusahaan, dapat mengidentifikasi dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada mesin-mesin dan lain sebagainya. Pada bidang *expedisi* atau bisa disebut marketingnya potensi yang harus dimiliki para karyawan: memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik, menguasai *public speaking*, keahlian dalam bernegosiasi, kemampuan menganalisa dalam menentukan targetnya dan lain sebagainya.

Dalam bidang *administration officer* potensi yang harus dimiliki yaitu: memiliki pengetahuan mengenai ilmu-ilmu administrasi, menguasai dan dapat mengoperasikan komputer secara baik, bertanggung jawab untuk mengurus dan mengerjakan laporan baik itu mengenai personil, surat menyurat, finansial dan lain sebagainya.

Kompetensi dalam bidang produksi yaitu memiliki pengetahuan tentang ilmu-ilmu peternakan bagi para kepala divisinya, menguasai dalam mengoperasikan mesin dan alat-alat yang digunakan secara cepat, tepat dan efisien bagi para anggotanya. Begitu juga dengan yang lainnya, sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dan dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatcher Pekanbaru masih kurang.



Selain dari itu, permasalahan yang sering terjadi pada perusahaan ini ialah mengenai kedisiplinan para karyawannya. Kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dari absensi dan tingkat keterlambatan yang dilakukan oleh para karyawannya pada tabel berikut ini:

Tabel 1.4 : Absensi dan Tingkat Keterlambatan Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru 2016-2020

NO	TAHUN	JLH KARYAWAN	ABSENSI			JLH ABSEN/TAHUN	TERLAMBAT MASUK KERJA/TAHUN
			I	S	A		
1	2016	72	6	268	5	279	91
2	2017	81	5	359	4	367	116
3	2018	93	3	225	3	232	105
4	2019	98	10	195	6	211	102
5	2020	98	12	180	9	201	79
TOTAL 5 TAHUN TERAKHIR			36	1227	27	1291	493

Sumber: PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru, 2021

Dari Tabel 1.4, dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan masih menjadi persoalan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru. Pada 5 tahun terakhir kasus keterlambatan karyawan masih banyak terjadi. Dimana pada tahun 2017 mengalami keterlambatan karyawan paling banyak, dan pada tahun 2020 keterlambatan yang paling sedikit.

Menurut bapak Syahril Efendi dalam wawancara mengatakan bahwa masih banyak karyawan yang sering terlambat masuk kedalam area perusahaan. Karyawan yang sering melakukan hal tersebut merupakan para karyawan yg senior. Sebenarnya mereka memasuki area perusahaan tidak terlambat cuman para karyawan tersebut nongkrong dulu diluar area perusahaan sambil merokok dan berbincang-bincang antar sesama karyawan. Selain kasus keterlambatan yang sering terjadi di perusahaan ini, para karyawan juga sering melanggar aturan



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengenai jam kerja yang diberlakukan. Para karyawan sering keluar dari lingkungan kerja pada waktu jam kerja untuk pergi merokok dan sambil berbicara-bincang antar sesama karyawan.

Selain itu, permasalahan lain mengenai kedisiplinan ini, banyaknya karyawan yang melalaikan pekerjaan saat jam kerja berlangsung dan menunda-nunda jam pulang kerja. Saat jam kerja berlangsung, para karyawan keluar masuk dari area kegiatan produksi secara bergantian untuk istirahat sambil merokok dalam waktu yang cukup lama. Padahal ketentuan jam istirahat sudah diatur dan dipertimbangkan oleh perusahaan pada jam tertentu. Begitu juga saat jam pulang kerja, para karyawan selesai dari kegiatan kerjanya menunda-nunda bahkan setengah jam sebelum jam pulang kerja yang ditentukan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan membahas tentang **“Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Kompetensi karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Apakah Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru?

Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.

4. Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan ini dapat memberikan manfaat yang positif, sebagai berikut:

- a) Bagi Penulis, diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan dan pemahaman peneliti tentang pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.
- b) Bagi perusahaan, diharapkan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam meningkatkan kinerja karyawan.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c) Bagi Akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan refrensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam pengukuran pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

d) Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi pada penelitian selanjutnya.

5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan berisikan bab demi bab dalam laporan penelitian yang terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.



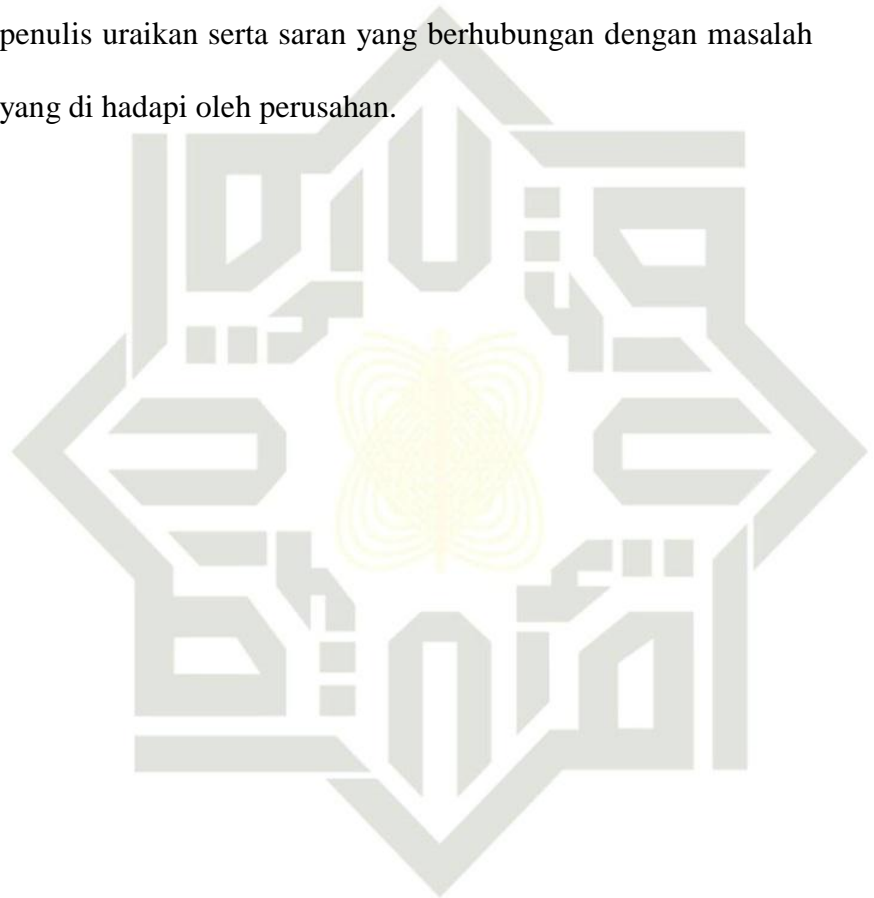
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.



UIN SUSKA RIAU

BAB II

TELAAH PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lainnya seperti modal dan teknologi sebab manusia itu sendiri yang akan mengendalikan hal-hal tersebut. Dengan pengelolaan SDM dengan benar maka perusahaan akan berjalan sebagaimana mestinya sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Hasibuan (2011:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (**Sinambela, 2017:7**).

Dessler dalam **Kasmir (2016:7)** Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM. Menurut **Rivai dkk (2015:4)** Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (**Sinambela, 2017:9**).

Mangkunegara (2009:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu ilmu yang bertujuan untuk mengatur pendayagunaan manusianya dalam suatu organisasi atau perusahaan agar dapat tercapainya tujuan secara efektif dan efisien. Dan dengan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia ini, Potensi-potensi yang terdapat dari dalam diri masing-masing manusia tersebut bisa dimaksimalkan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai komponen-komponen yang merupakan bagian dari tenaga kerja manusia, komponen tersebut saling mendukung satu sama lainnya di dalam perusahaan. Komponen tersebut dibedakan **Hasibuan (2013:12)** menjadi tiga hal, diantaranya :

1. Pengusaha.

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak ditentukan tergantung laba yang dicapai perusahaan tersebut



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Karyawan.

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

3. Pemimpin.

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan.

2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016:21) membagi fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang searasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.3 Kinerja karyawan

Kinerja adalah salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya kinerja, organisasi atau perusahaan dapat mengukur bagaimana organisasi atau perusahaannya tersebut bisa mencapai tujuannya. Kinerja merupakan suatu hasil dari proses kegiatan yang telah dilakukan oleh para karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.3.1 Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2011:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83).

Robbins dalam **Kasmir (2016:183)** Kinerja merupakan gabungan dari beberapa fungsi, diantaranya fungsi dari Interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M), dan kesempatan atau opportunity (O); yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$. Maksudnya kinerja merupakan gabungan dari fungsi kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Dan gabungan dari beberapa fungsi tersebut akan dapat menghasilkan suatu bentuk kesatuan yang dinamakan dengan kinerja

Menurut **Robert Bacal** dalam **Kaswan (2016:6)** kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan unit kerjanya dan perusahaan/ organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya. **Rivai (2015:406)** kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan merupakan sebuah jawaban apakah tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut berhasil atau tidaknya. Oleh karena itu, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi apakah kinerja yang dihasilkan dalam sebuah organisasi



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau perusahaan tersebut berhasil atau tidaknya. **Afandi (2018:86)**

menyebutkan bahwa faktor-faktor tersebut diantaranya yaitu:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja dari seseorang. Dengan memiliki kemampuan yang baik serta didukung dengan kepribadian dan minat yang baik terhadap pekerjaan dari dalam diri seseorang, maka akan dapat menghasilkan kinerja yang lebih bagus.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari diri karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya motivasi dari dalam diri seseorang, baik itu motivasi yang berasal dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi maka akan dapat mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan.
4. Kompetensi, suatu hal yang berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan, dan sikap dari diri seseorang.
5. Fasilitas kerja, suatu yang menunjang pekerjaan agar dapat berjalan dengan baik yang disediakan oleh perusahaan.
6. Budaya kerja, suatu tingkah laku manusia yang ada dalam perusahaan dan dijadikan sebagai kebiasaan.
7. Kepemimpinan, sikap yang dapat mengarahkan, mengawasi, membuat keputusan serta dapat mencontohkan kepada orang lain.
8. Disiplin kerja, suatu sikap yang patuh dan taat terhadap peraturan yang ada.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan **Kasmir (2016:194)** mengatakan bahawa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor, seperti;

1. Kemampuan atau *ability*. Bisa atau mampunya seseorang melakukan suatu pekerjaan.
2. Motivasi atau *motivation*. Hal-hal yang dapat mendorong dan dapat meningkatkan hasil kerjanya
3. Kesempatan atau *opportunity*. Memiliki peluang dan keleluasaan dalam mencapai sesuatu.

3.3 Indikator Kinerja

Dalam **Mangkunegara (2012:67)**, ada beberapa indikator yang digunakan suatu perusahaan dalam menentukan kinerja seorang karyawan, diantaranya :

1. Kualitas kerja. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Meliputi: ketepatan, ketelitian, keterampilan dan juga kebersihan.
2. Kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Meliputi: kecepatan, hasil kerja.
3. Pelaksanaan tugas. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

5. Inisiatif. Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu.

4.4 Unsur-unsur Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dibutuhkan merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam melakukan evaluasi mengenai performa kinerja para karyawannya. Hal ini bertujuan untuk mengukur bagaimana kinerja yang telah dihasilkan para karyawan. Menurut **Hasibuan (2010:59)** adapun unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan disuatu perusahaan adalah prestasi, kedisiplinan, kreativitas, bekerja sama, kecakapan dan tanggung jawab. Penjelasannya sebagai berikut:

1. Prestasi, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat diberikan karyawan.
2. Kedisiplinan, penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
3. Kreativitas, penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
4. Bekerja Sama, penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain secara vertikal ata horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Kecakapan, penilaian dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

6. Tanggung Jawab, penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

3.5 Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Rivai (2010:298) Kompetensi dan disiplin kerja yang baik mengalirkan semangat kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja dan dapat mencapai visi dan misi organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

3.4 Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk dapat melaksanakan secara berhasil tugas atau perannya. Karyawan yang kompeten dapat menjamin tercapainya visi dan misi perusahaan melalui kerja-kerja yang efektif dan dapat melalui berbagai rintangan dan masalah-masalah yang akan dihadapi. Karyawan yang berkompeten dapat beradaptasi secara cepat dengan perkembangan zaman saat sekarang ini.



2.4.1 Pengertian Kompetensi

Rivai (2015:232) Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan perform yang ditetapkan. Menurut **Clark** dalam **Mahmudah (2019:30)** kompetensi adalah ilmu pengetahuan atau sepengetahuan bagaimana mengerjakan pekerjaan secara efektif.

Spencer and Spencer dalam **Pramularso (2018)** mengemukakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Wibowo (2012:86) menyatakan bahwa kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting, sebagai unggulan bidang tersebut. **Sutrisno** dalam **Maulina (2017)** Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu bentuk karakteristik yang mendasar yang harus dimiliki oleh seseorang baik itu kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam bidang tertentu untuk dapat

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien.

2.4.2 Karakteristik Kompetensi

Kompetensi yang diungkapkan *Spencer and Spencer* dalam **Badriyah (2019:15)** terdiri atas:

1. Motif (*motif*), hal-hal yang secara konsisten dipikirkan atau keinginan-keinginan yang menyebabkan melakukan tindakan. Hal apa yang mendorong perilaku yang mengarah dan dipilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu.
2. Sifat/ciri bawaan (*trait*), ciri fisik, dan reaksi-reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri (*self concept*), sikap nilai dari orang-orang
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang yang spesifik. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Biasanya ts pengetahuan mengukur kemampuan untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya
5. Keterampilan (*skill*), kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu.

2.4.3 Manfaat Kompetensi

Manfaat kompetensi dan penggunaannya dalam manajemen sumber daya manusia sangat besar. Saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengembangan, rekrutmen dan seleksi dan sistem remunerasi **Mahmudah (2019:30)**. Kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai
2. Alat seleksi karyawan
3. Memaksimalkan produktivitas
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

4.4 Indikator Kompetensi

Kompetensi merupakan kapasitas yang ada pada diri seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu untuk memenuhi apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Menurut **Mahmudah (2019:34)** Kompetensi itu terdiri dari:

1. Pengetahuan (*knowledge*), informasi yang dimiliki atau dikuasai seseorang dalam bidang tertentu
2. Keterampilan (*skill*), keahlian atau kecakapan melakukan sesuatu dengan baik
3. Perilaku (*attitude*), respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus atau rangsangan dari luar.

Kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi dari **Romber** dalam **(Riyanda,2017)** yaitu pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, Pengetahuan, Keterampilan.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Pengalaman kerja merupakan suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.
2. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.
3. Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
4. Keterampilan (*skills*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

4.4.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Wibowo (2012:102) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai.
Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain yang dapat mempengaruhi perilakunya didalam organisasi atau perusahaan.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Keterampilan.

Dengan adanya keterampilan akan dapat meningkatkan kecakapan dalam menguasai pekerjaan.

3. Pengalaman.

Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menyelesaikan masalah secara cepat, dapat berkomunikasi baik dengan kelompok, dapat memberikan masukan terhadap junior dan lain sebagainya.

4. Karakteristik kepribadian.

Kepribadian merupakan hal yang dasar yang dimiliki seseorang. Dengan adanya kepribadian bisa mengatur dirinya untuk dapat melakukan sesuatu.

5. Motivasi.

Motivasi merupakan salah satu hal yang dapat dijadikan sebagai dorongan agar bisa melakukan sesuatu.

6. Isu emosional.

Dengan memiliki hambatan emosional seperti takut melakukan sesuatu, merasa tidak disukai orang dsb, akan dapat menghambat dalam melakukan sesuatu

7. Kemampuan intelektual.

Memiliki ilmu dan dapat berpikir positif akan dapat meningkatkan kemampuan diri dalam melakukan sesuatu.

8. Budaya organisasi.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia didalam organisasi.



2.4.6 Tipe Kompetensi

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Menurut **Wibowo (2016:275)** ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional. Kedua tipe kompetensi ini melibatkan aspek yang berbeda dari perilaku manusia. Kompetensi secara tradisonal dikaitkan dengan kinerja yang sukses.
3. *Communication competency*, dalam membentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. *Interpersonal competency*, meliputi meliputi empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi team player.
5. *Thinking competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentikasikan mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil risiko yang diperhitungkan.
7. *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
8. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengolah transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.
9. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas.
10. *Bussiness competency*, merupakan kompetensi yang meliputi: manajemen finansial, keterampilan pengembangan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
11. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

12. *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional, membiasakan bekerja dengan data dan angka.

2.7 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Clark dalam **Mahmudah (2019:30)** kompetensi adalah ilmu pengetahuan atau sepengetahuan bagaimana mengerjakan pekerjaan secara efektif. Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang harus dimiliki oleh setiap individu, berkaitan dengan kriteria yang dipersyaratkan oleh sebuah organisasi agar terciptanya kinerja yang unggul serta efektif dan efisien.

2.5 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan salah satu kebiasaan baik yang harus ditanamkan dari dalam diri seseorang. Disiplin merupakan salah satu kunci kesuksesan seseorang dalam mencapai suatu keberhasilan. Disiplin adalah bentuk kepatuhan terhadap peraturan yang diberikan kepada seseorang atau kelompok akan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sikap disiplin yang diterapkan oleh seseorang maupun organisasi akan dapat membentuk pola kerja yang teratur dan memberi dampak positif terhadap hasil kerja sebuah organisasi atau perusahaan.

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Rivai (2011:221) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan **Sinambela (2017:335)**.

Menurut **Mangkunegara (2011:129)** memberikan pengertian disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri karyawan untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Sutrisno (2011:86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut **Hasibuan (2016:193)** kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap atau kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri dan mematuhi aturan atau nilai-nilai yang terdapat dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Dan apabila disiplin tersebut diterapkan oleh seseorang dalam organisasi atau perusahaan tersebut maka tujuan dari organisasi akan mudah tercapai.



2.5.2 Tujuan dan manfaat Disiplin Kerja

Siswanto dalam **Sinambela (2017:340)** menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

- a. Tujuan umum disiplin kerja. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain:
 - a) Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan.
 - b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya.
 - c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya
 - d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
 - e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.5.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Pendisiplinan dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan. Dengan adanya sikap disiplin, seseorang akan memiliki sikap tanggung jawab akan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut **Siagian (2018:305)** terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu:

1. Pendisiplinan preventif, yaitu tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

standar yang telah ditetapkan. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi.

2. Pendisiplinan korektif. Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner, berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.

2.5.4 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi **Singodimidjo** dalam **Sutrisno (2016:94)**. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan tentang berpakaian, dan bertingkah dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

2.5.5 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin menurut **Hasibuan** dalam **Widayaningtiyas (2016)** adalah sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- 1) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja.
- 2) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

b. Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- 1) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- 2) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

c. Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan.

2.5.6 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Wexley dan *Yukl* dalam **Pristian (2011)** menyatakan bahwa yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah disiplin kerja. Kinerja pegawai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang baik akan diperoleh jika ada kedisiplinan. Hasil pekerjaan akan dirasakan optimal jika pegawai bersedia untuk menaati peraturan yang ada. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang lebih bagus, dan dengan adanya disiplin, pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Konsep Islam Tentang Kinerja

Firman Allah SWT dalam AL-Qur`an surat AL-Ahqaf Ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ عَمَلُوهَا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan"

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula terhadap organisasiya ataupun perusahaanya, maka akan mendapatkan hasil yang baik pula dari hasil kerja yang dilakukannya.

2.6.2 Konsep Islam Tentang Kompetensi

Firman Allah SWT telah dijelaskan pada surat Az-Zumar : 39, yaitu:

قُلْ يَوْمَ اَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ اِنِّي عَامِلٌ تَعْلَمُوْنَ فَسَوْفَ



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya : “katakanlah: hai Kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kamu akan mengetahui”

Maksudnya ialah bekerjalah sesuai dengan kemampuan yang kita miliki. Sebab kita diberikan pengetahuan dan kemampuan yang berbeda-beda setiap manusianya. Maka gunakanlah kemampuan tersebut semaksimal mungkin tanpa ada merasa iri dan dengki terhadap kemampuan orang lain.

6.3 Konsep Islam Tentang Disiplin Kerja

Firman Allah SWT telah dijelaskan pada surat An-Nisa ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya” (Q.S An-nisa:59).

Surat Al-Huud Ayat 119:

فَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya : “Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas sesungguhnya Dia maha melihat apa yang kamu kerjakan” (Q.S Al-Huud :112).

Ayat diatas menunjukkan bahwa disiplin bukan hanya tepat waktu saja, tetapi juga patuh pada peraturan-peraturan yang ada. Serta melaksanakan yang diperintahkannya dan menjauhi segala yang dilarang-Nya. Dalam hal ini kita dianjurkan untuk tetap patuh terhadap aturan-aturan yang telah ada dan berada pada jalan yang benar agar selalu mendapat



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berkah dari ilahi. Begitu juga dengan aturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Kita harus patuh dan taat terhadap aturan tersebut biar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dan akan mendapatkan hasil yang diinginkan.

Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

NAMA/TAHUN	JUDUL	VARIABEL	KESIMPULAN	PERBEDAAN
Indah Lestari dkk 2019	Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mutiara Mukti Farma Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia Jurnal Manajemen Vol.5 No.1 Jan-Jun 2019 P-ISSN:2301-6256 e-ISSN:2615-1928	X1=Kompetensi X2=Disiplin Y=Kinerja	Hasil uji F dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Disiplin secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Mutiara Mukti farma	Pada penelitian Indah Lestari ini menggunakan teknik simple random sampling



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	NAMA/ TAHUN	JUDUL	VARIABEL	KESIMPULAN	PERBEDAAN
0	Diah Dworo 2019	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Gavra Perkasa Gresik Jurnal Manajerial Bisnis Vol.2 No.3 April-juni 2019 ISSN:2597-503x	X1=Disiplin X2=Kompetensi X3=Insentif Y=Kinerja	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan CV Gavra Perkasa	Penelitian yang dilakukan oleh Diah menggunakan tiga variabel X yaitu Disiplin, Kompetensi dan Insentif
	Muhammad Ekhsan 2019	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sincrum Logistic. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 13 NO. 1 2019 ISSN 1978-2586 EISSN 25974823	X1=Motivasi X2= Disiplin Y=Kinerja	Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mangrove International di Yogyakarta	Pada penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan menggunakan Motivasi sebagai variabel X1 nya
4	Bella Puspita 2018	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Batang Bumi Mandiri Skripsi Jurusan Manajemen	X1=Kompetensi X2=motivasi X3=Disiplin Y=Kinerja	Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja PT.	Pada penelitian yang dilakukan oleh Bella memiliki tiga variabel X yaitu Kompetensi, Motivasi dan Disiplin



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

No	NAMA/TAHUN	JUDUL	VARIABEL	KESIMPULAN	PERBEDAAN
1	Universitas Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta 2018	Universitas Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta 2018		Batang Bumi Mandiri	
2	Ni Kadek, Komeng dan Gede 2019	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Vol. 5 No. 2 Oktober 2019 P-ISSN: 2476-8782	X1=Kompetensi X2=motivasi Y=Kinerja	Kompetensi dan motivasi secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan.	Pada penelitian Ni Kadek dkk menggunakan motivasi sebagai variabel X2. Sedangkan penelitian yang saya lakukan variabel X2 nya adalah Disiplin kerja
3	Ignatius dan Ruliyanto 2017	<i>The effect of Competence, Training and Work Discipline towards Employees' performance. International Journal of Business and Management Invention. ISSN:2319-8028 Volume 6 Issue 7 July, 2017</i>	X1=Kompetensi X2=Pelatihan X3=Disiplin Y=Kinerja	Secara simultan ketiga variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y	Pada penelitian yang dilakukan oleh Ignatius memiliki tiga variabel X yaitu Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin. Dan menggunakan teknik proportional random sampling
7	Hidayanti, Raymond, Ika wahyuningih, dan Tanjaya 2019	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Alfo Citro Abadi (aluminium Production)	X1=Kompetensi X2=Disiplin Y=kinerja Karyawan	Hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa Kompetensi dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Pada penelitian Hidayanti ini menggunakan teknik simple random sampling



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	NAMA/TAHUN	JUDUL	VARIABEL	KESIMPULAN	PERBEDAAN
0	Hak Cipta Diindungi Undang-Undang Ennock Manani dan Thomas 2019	Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia Vol.8 No.1 Jan-Jun 2019 ISSN:2089-8592		kinerja karyawan PT. Alfo Citra Abadi	
	Ennock Manani dan Thomas 2019	Effect of Employee Competencies on Employee Job Performance In Humanitarian Organization; A Case Study of The World Food Programme, Kenya Global Scientific Journals The Management University of Africa, Kenya ISSN 2320-9186 Vol 7 Issue 10 10 October 2019	X=kompetensi Y=Kinerja	Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja	Dalam penelitian ennock hanyamenggunakan satu variabel X dan menggunakan metode startifiedrandom sampling dan simple random sampling
9	Donatus, Guswandi dan Sodikin 2018	The Effect Competence and Motivation on Employee Performance Through Employess Capabilitieson PT. Binasina Amity.	X1=Kompetensi X2=Motivasi Y=Kinerja	Kompetensi dan Motivasi karyawan secara bersamaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.	Pada penelitian Donatus memakai Motivasi sebagai variabel X2 sedangkan pada penelitian yang saya lakukan memakai variabel Disiplin kerja. Dalam penelitian



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

No	NAMA/TAHUN	JUDUL	VARIABEL	KESIMPULAN	PERBEDAAN
1	Rosmaini dan Hasrudy 2019	<i>International Journal of Research Science & Management.</i> ISSN: 2349-5197 Vol. 5 Issue 5 may, 2018			Donatus menggunakan metode probability sampling dan simple random sampling
2	Rosmaini dan Hasrudy 2019	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. ISSN: 2623-2634 Vol. 2 No.1 Maret 2019	X1=Kompetensi X2=Motivasi X3=Kepuasan kerja Y=Kinerja	Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Dalam penelitian Rosmaini menggunakan tiga variabel X sedangkan pada penelitian yang saya lakukan hanya menggunakan dua variabel x

2.8 Kerangka Pemikiran

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap organisasi harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya, di dalam organisasi atau pun perusahaan di perlukan adanya kinerja tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas demi terlaksananya tujuan dari perusahaan. Oleh karena itu agar kinerja karyawannya bisa meningkat maka perlu memperhatikan Kompetensi dan Disiplin kerja karyawannya karena sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

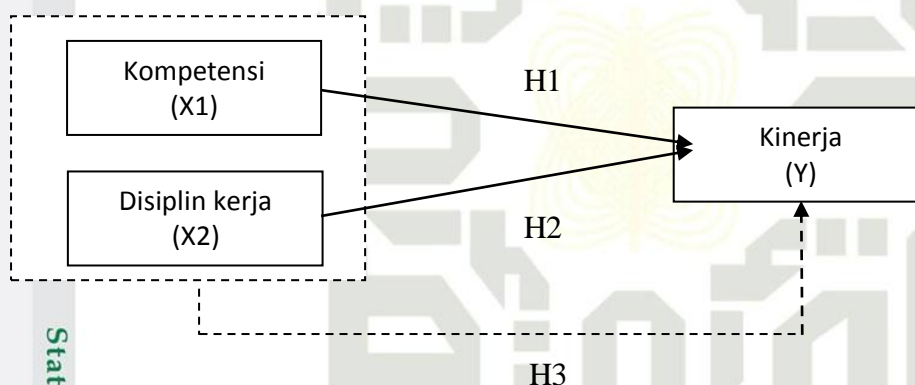
Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.



Disiplin merupakan suatu perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat mengahrgai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditetapkan oleh organisasi

Berdasarkan tinjauan dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, dalam kerangka pemikiran terdapat beberapa variabel diantaranya: Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja.

Berdasarkan pada pemikiran di atas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 :
Kerangka Pemikiran Penelitian

Pengaruh Kompetensi(X1) dan Disiplin Kerja(X2) terhadap Kinerja (Y)

Sumber: Lestari (2019), Pristian (2011)

Keterangan gambar:

→ : Pengaruh secara parsial

- - - - - > : Pengaruh secara simultan



2.9 Hipotesis

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
The Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Menurut **Sugiyono (2014 :63)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dilatar belakang masalah serta pegangan pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut **Clark** dalam **Mahmudah (2019:30)** kompetensi adalah ilmu pengetahuan atau sepengetahuan bagaimana mengerjakan pekerjaan secara efektif. Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang harus dimiliki oleh setiap individu, berkaitan dengan kriteria yang dipersyaratkan oleh sebuah organisasi agar terciptanya kinerja yang unggul serta efektif dan efisien.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki kompetensi yang baik maka kinerja yang dilakukannya akan semakin efektif dan efisien pula. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Diah bahwa ada pengaruh signifikan positif Kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Gavra Perkasa. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : Diduga Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT.Indojaya Agrinusa Hatchery Pekanbaru.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan **Sinambela (2017:335)**.

Wexley dan Yukl dalam **Pristian (2011)** menyatakan bahwa yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah disiplin kerja. Kinerja pegawai yang baik akan diperoleh jika ada kedisiplinan. Hasil pekerjaan akan dirasakan optimal jika pegawai bersedia untuk menaati peraturan yang ada. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang lebih bagus, dan dengan adanya disiplin, pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hidayanti secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Alfo Citro Abadi (aluminium Production). Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini adalah:

H2 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT.Indojaya Agrinusa Hatchery Pekanbaru.

Pengaruh Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Rivai (2010:298) Kompetensi dan disiplin kerja yang baik mengalirkan semangat kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja dan dapat mencapai visi dan misi organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak



bertentangan dengan moral dan etika.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indah Lestari Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Mutiara Mukti farma. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini adalah:

H3 : Diduga Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Indojaya Agrinusa Hatchery Pekanbaru.

10 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel adalah ungkapan dalam konsep tersebut, secara operasional, secara praktik, secara rill, secara nyata dalam lingkungan objek penelitian atau objek yang akan diteliti. Konsep operasional variabel yang menjelaskan variabel- variabel penilaian yang di gunakan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Kinerja	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara (2011:67)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan 4. Tanggung jawab 5. Inisiatif (Mangkunegara dalam Wulandari, 2020)	Likert
2	Kompetensi	Kompetensi adalah ilmu pengetahuan atau sepengetahuan bagaimana mengerjakan pekerjaan secara efektif.	1. Pengalaman Kerja 2. Latar belakang Pendidikan 3. pengetahuan	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

	Mahmudah (2019:30)	4. Keterampilan (Roomber dalam Riyanda, 2017)	
Disiplin kerja	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai (2011:221)	1. Sikap 2. Norma 3. Tanggung Jawab (Hasibuan dalam Widayaningtyas, 2016)	Likert

UIN SUSKA RIAU

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru yang beralamat di JL. Raya Pekanbaru-Bangkinang KM. 27,5 Desa Sungai Pinang, Kec. Tambang, Kab. Kampar dan yang menjadi objek penelitian yaitu karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru. waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan Januari-Agustus 2021.

2. Jenis Dan Sumber Data

2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel kompetensi, disiplin kerja dan kinerja yang didapat langsung dari responden **Sugiyono (2014:137)**.

2.2 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2014:137)** Data Sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung kepada pengumpul data. Biasanya data ini diberikan lewat orang lain. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan.



3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2014:80)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi dipenelitian ini adalah karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery pekanbaru adalah sebanyak 98 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu **Sugiyono (2014:81)**. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang harus diambil dari populasi harus betul-betul Representatif (mewakili). Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan pendekatan *non Probability Sampling* dengan teknik *Sampling jenuh/sensus*.

Menurut **Sugiyono (2010: 122)** sampling jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT.indojaya Agrinusa sebanyak 98 orang.



3.4 Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4.1 Observasi

Menurut **Sugiyono (2014:137)** Observasi adalah Teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisioner. Kalau wawancara dan kuisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek- obyek alam yang lain.

Observasi pada penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena dilingkungan kerja yang berkaitan dengan kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.

3.4.2 Angket (Kuisioner)

Kuisioner Merupakan teknik penumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi tertulis kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hal ini dilakukan agar mendapatkan data yang objektif **Sugiyono (2014:142)**.

3.4.3 Interview (Wawancara)

Wawancara merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya. Wawancara dilakukan dengan cara penyampaian sejumlah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pertanyaan dari pewawancara kepada narasumber. Dalam hal ini wawancara dilakukan secara langsung dengan bagian personalia PT. Indojoya Agrinusa Htc Pekanbaru

Analisis Data

3.1 Deskriptif Kuantitatif

Menurut **Sanusi (2012:45)** Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram angkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

3.6 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas Data

Menurut **Noor (2011:111)** Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk



Halaman 52 dari 52
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung ($correlated$ / total indikator) $> r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai r hitung ($correlated$ / total indikator) $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid. Untuk menghitung r tabel tersebut dengan menggunakan $df = n-2$.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Noor (2011:111) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai $CronbachAlpha$ (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $CronbachAlpha > 0.60$.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas Data adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.



Dalam pengujian ini uji normalitas menggunakan analisis grafik yaitu

dengan uji normalitas histogram dan uji normalitas plot. **Suliyanto (2011:69)**

Data yang berdistribusi normal jika data tersebut berbentuk sebuah lonceng yang simetris atau data menyebarkan di sepanjang garis diagonal.

Dimana uji normalitas histogram dengan menggambarkan variabel dependen sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi digambarkan sebagai sumbu horizontal.

Jika *histogram standardized regression residual* membentuk kurva seperti lonceng maka nilai residual tersebut dinyatakan normal.

Dan uji garis plot dengan membandingkan distribusi kumulatif dan data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal lurus dari kiri bawah ke kanan atas dan jika normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

7.2 Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk, ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas

atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut mengandung

makna multikolinieritas. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas

(Suliyanto, 2011:81).

a. Jika $VIF > 10$, atau $tolerance < 0,10$ maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Jika $VIF < 10$, atau tolerance $> 0,10$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

3.7.3 Uji heterokedastisitas

Suliyanto (2011:95) Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut heterokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran.

Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas, Jika scatterplot membentuk pola tertentu maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas. Sedangkan jika scatterplot menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastistitas pada model regresi yang dibentuk.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut **suliyanto (2011:26)** Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokorelasi. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

- a. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif
b. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
c. Jika angka D-W diatas -2 berarti terdapat autokorelasi negatif



3.8 Analisis Linier Regresi Berganda

- Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Suliyanto (2011:53)** Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$$

Dapat digambarkan melalui persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja
 α = Konstanta
 n = Jumlah Variabel
 β_1, β_2 = Koefisien Regresi
 X = Kompetensi
 X_2 = Disiplin Kerja
 e = Tingkat Kesalahan (error)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

S₅ : Sangat setuju = 5

S₄ : Setuju = 4



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C : Cukup = 3
TS : Tidak Setuju = 2
STS : Sangat Tidak Setuju = 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah *statistic for product and service operation* versi 22. karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kuantitatif, maka jawaban tersebut diberikan skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif, kategori yang berdasarkan pada skala likert, dimana responden untuk menjawab pernyataan dengan nilai jawaban seperti ini.

2.9 Uji Hipotesis

2.9.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Menurut **Suliyanto (2011:55)** nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial atau (per variabel) terhadap variabel tergantung atau terikat.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapatkan dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel t dengan tingkat kesalahan sebesar 5% dan $df = n - k$.

Adapun rumus penentuan t tabel adalah sebagai berikut:

$$T_{\text{tabel}} = n - k - 1 : 0,05/2$$

Keterangan:

n jumlah sampel



k = jumlah variabel bebas

Untuk melihat pengaruh dua variabel tersebut maka kriteria dalam mengambil keputusan dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila t (hitung) $> t$ (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $< 0,05$
- b. H_o diterima apabila t (hitung) $< t$ (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $> 0,05$

9.2 Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan uji F. Menurut **Suliyanto (2011:55)** uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Rumus penentuan F tabel adalah sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = Df_1 = k - 1 : Df_2 = n - k - 1$$

Keterangan:

Df = degree of freedom (daerah bebas/daerah hipotesis diterima)

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut maka digunakan uji F yaitu membandingkan F hitung dengan F tabel dan dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila F (hitung) $> F$ (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $< 0,05$



- b. H_0 diterima apabila F (hitung) $< F$ (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $> 0,05$

3.3 Uji Koefisien Determinan R^2

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Menurut **Ghozali (2012:97)** koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai R^2 ini mempunyai range 0-1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin, mengutip, atau melakukan tindakan lain yang merugikan hak cipta penulis ini tanpa izin dari penerbit.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru adalah anak perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk dan berkantor pusat di Medan, Sumatera Utara. PT. Indojoya Agrinusa berdiri pada tanggal 26 Oktober 1995. PT. Indojoya Agrinusa secara umum bergerak diproduksi pakan ternak dan pembibitan ayam dan perdagangan bahan untuk ternak. Pada mulanya perusahaan ini berdiri di Pekanbaru dengan memfokuskan kegiatan usahanya awal pada penyaluran bibit ayam Broiler yang telah dihasilkan di Sumatera utara dan perusahaan memasarkan sebagian hasil pembibitan tersebut di daerah Pekanbaru. Melihat tingginya minat masyarakat Riau dan cerahnya prospek pemasaran ayam Broiler ini, maka manajemen perusahaan Chaeron Rokphan Medan, Sumatera Utara membuat sebuah langkah cerdas dan strategi jitu yaitu membuka anak perusahaan di daerah Pekanbaru. Pada tahun 2000 resmilah berdiri PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru yang beralokasi di daerah Kampar berada di Desa Kualu Nenas km. 27 Jalan Raya Pekanbaru-Bangkinang dengan memfokuskan kegiatan perdananya pada pengembangan usaha pembibitan dan pemeliharaan bibit ayam Broiler sekaligus memasarkan hasil peternakan yang mereka jalani tersebut.

Seiring dengan berjalannya waktu dan juga didukung dengan adanya peningkatan jumlah permintaan ayam Broiler oleh konsumen, maka PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru membuat sebuah terobosan baru yaitu menerapkan pola mitra



usaha tani. Dengan pola ini perusahaan cukup terbantu dalam pemeliharaan bibit ayam dan masyarakat yang menjadi mitra usaha dapat ditingkatkan taraf ekonominya. Bermodalkan strategi dan pengalaman, PT. Indojoya Agrinusa sekarang mampu membina mitra usaha yang ada didalam kelompok binaannya, dengan demikian para mitra dapat mengembangkan peternakan dan usahanya yang menyediakan bibit dan pakan serta obat-obatan ternak, sedangkan mitra usaha cukup menyediakan kandang pemeliharaan dan perlengkapan operasional kandang, serta waktu pemeliharaan bibit ayam tersebut sampai masa panen tiba.

Dalam mendukung kelancaran usaha dan juga pembinaan yang lebih intensif terhadap mitra usaha, manajemen perusahaan mengembangkan unit-unit usaha pembantu yang antara lain:

1. *Hatchery*

Hatchery yaitu wadah atau tempat penetasan bibit ayam Broiler yang didukung oleh mesin penetas, dimana *hatchery* ini berfungsi sebagai tempat penetasan telur yang merupakan bahan baku ayam broiler, adapun telur yang akan ditetaskan ini didatangkan oleh perusahaan dari medan melalui sistem pemanasan listrik.

2. *Breeding Farm*

Breeding Farm adalah tempat pemeliharaan ayam petelur ayam, *Breeding Farm* berfungsi sebagai wadah atau tempat penampungan ayam-ayam bibit yang telah dihasilkan di *hatchery*.



3. *Treeding*

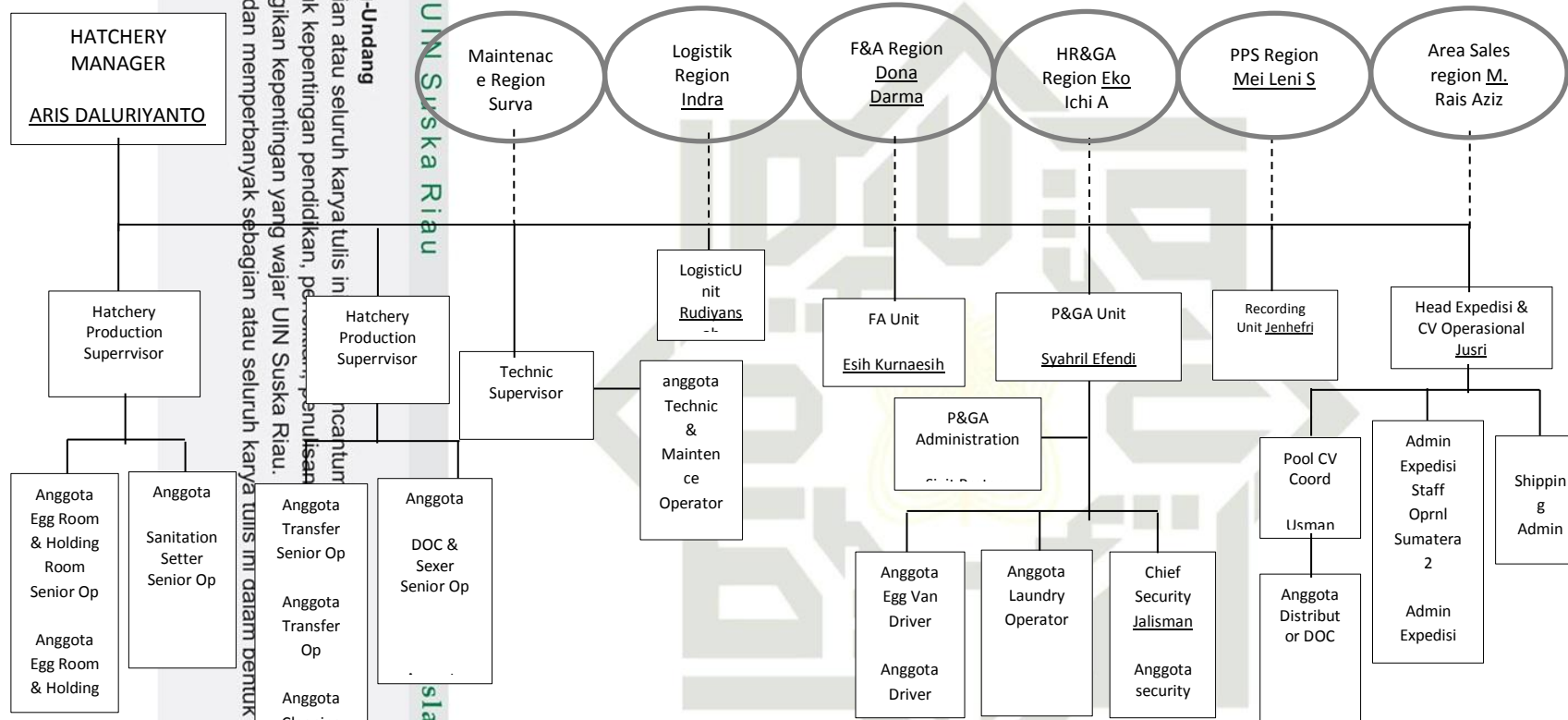
Treeding adalah merupakan sub marketing dimana berfungsi sebagai penyalur dan pendistribusian serta penjualan ayam baik secara makro maupun secara mikro, disamping penjualan produk itu sendiri, departemen ini juga berfungsi sebagai penampungan ayam dari para mitra usaha.

3.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Struktur Organisasi di PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru sebagai berikut :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

STRUKTUR ORGANISASI PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT HATCHERY PEKANBARU



Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT. Indojava Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru

Sumber : PT. Indojava Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru, 2021



4.3 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Menggerakkan suatu organisasi berarti dibutuhkan orang-orang yang kompeten untuk memegang jabatan tertentu, dimana setiap orang melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sesuai fungsi jabatannya. Dalam organisasi terdapat tugas dan tanggung jawab untuk masing-masing bagian sesuai dengan struktur organisasi perusahaan.

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dari struktur organisasi pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru adalah sebagai berikut

MANAGER

Manager mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain:

- a. Menyusun rencana pengembangan kegiatan usaha baik itu sasaran maupun tujuan perusahaan.
- b. Mengatur pengalokasian sumber daya produksi seperti jam kerja, mesin jam kerja operator, pengiriman bahan baku yang berhubungan dengan proses produksi.
- c. Menyusun jalannya sistem pelaksanaan tugas pada perusahaan dengan dikuasainya tertib administrasi.
- d. Mengkoordinasikan kegiatan perencanaan pengemangan fisik, perancangan pembangunan sarana/prasarana pada manager bagian lain dalam perusahaan menyangkut kepentingan perusahaan.
- e. Membuat laporan produksi secara berkala mengenai pemakaian bahan baku dan jumlah produksi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. SPV. PRODUKSI

Merencanakan, mengontrol mengatur, melaksanakan proses operasional produksi penetasan DOC sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Sehingga tujuan perusahaan untuk menghasilkan DOC yang berkualitas dapat dicapai secara optimal.

TERMINAL

Melaksanakan seluruh kegiatan operasional terminal sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan dan petunjuk yang diberikan oleh atasan langsung. Sehingga kegiatan operasional terminal dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien dan tujuan perusahaan akan menghasilkan DOC yang berkualitas dapat dicapai secara optimal.

SETTER

Melaksanakan kegiatan operasional dimesin dan kabin setter sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan dan petunjuk yang diberikan oleh supervisor produksi. Sehingga kegiatan operasional mesin dan ruang setter dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien dan tujuan perusahaan untuk menghasilkan DOC yang berkualitas dan tereliminir dari microbial dapat dicapai secara optimal.

5. TRANSFER

Melaksanakan kegiatan operasional transfer sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan dan petunjuk yang diberikan oleh supervisor produksi. Sehingga kegiatan operasional transfer dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dilaksanakan dengan efektif dan efisien dan tujuan perusahaan untuk menghasilkan DOC yang berkualitas dapat dicapai secara optimal.

QC DOC

Mengkoordinasi sistem prosedur operasional perusahaan yang berkaitan dengan kegiatan diruang panen dan memberi saran kepada supervisor produksi terhadap permasalahan yang berkenaan dengan kegiatan panen.

GRADING & SAXER

Melaksanakan kegiatan operasional didalam ruangan pull chick/ panen sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan dan petunjuk diberikan oleh supervisor produksi. Sehingga kegiatan operasional pull check/ panen dapat dilaksanakan secara optimal. Menghasilkan DOC yang berkualitas.

CLEANING

Melaksanakan kegiatan operasional ruang pencucian sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan petunjuk yang diberikan oleh atasan.

VAKSINATOR

Melaksanakan proses *hatchery* vaksinasi secara menyeluruh terhadap DOC yang telah menetas dengan standar yang sudah ditentukan oleh supervisor produksi.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



10. SPV. TECHNIC

Mengatur dan melakukan segala kegiatan yang menyangkut dengan mesin-mesin dan alat-alat yang digunakan oleh perusahaan.

11. LOGISTIK

Melakukan pengadaan barang baik itu material, kebutuhan karyawan, kebutuhan produksi, dan sesuatu yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selain itu tugas dari logistik juga bertanggung jawab untuk pendistribusian serta penyimpanan inventaris barang dari/ke gudang.

12. P&GA

Mengelola sumber daya manusia dan mengatur suatu hubungan industrial antara perusahaan dan karyawannya serta mendukung segala bentuk kegiatan operasional perusahaan melalui pengadaan barang dan jasa yang dibutuhkan.

13. FINANCIAL ACCOUNTING (FA)

Mencatat, memproses, dan mengelolah transaksi dari bisnis berupa neraca, laporan laba rugi, laporan arus kas, jurnal dan lain sebagainya.

14. RECORDING

Kegiatan yang meliputi identifikasi, pencatatan silsilah, pencatatan produksi dan reproduksi, pencatatan manajemen pemeliharaan dan kesehatan ternak.

15. EXPEDISI

Proses untuk penyaluran dari hasil kegiatan produksi dan sekaligus memasarkan hasil dari kegiatan produksi perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan dimana secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru..
2. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan dimana secara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.
3. Hasil penelitian menjelaskan bahwa secara simultan variabel kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada manajemen PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru untuk dapat meningkatkan kompetensi para karyawannya dengan memberikan program pendidikan dan pelatihan. Kompetensi yang tinggi

Disarankan juga kepada karyawan PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru untuk dapat mematuhi setiap aturan yang berlaku di perusahaan, sehingga dapat membentuk kedisiplinan karyawan dalam bekerja yang akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

1. Diklat, Willy Jernias & Rasmansyah 2019. 'Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Christalenta Pratama', *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. Vol.7 No.3.
2. Diklat, P 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan indikator*. Pekanbaru, Zanafa Publishing.
3. Diklat, M 2017, 'Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang', *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang*.
4. Diklat, Al-Qur'an dan Terjemahannya
5. Diklat, Delvin 2017, 'Analisis Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kereta Api (PT. Inka) Madiun', *Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma*.
6. Diklat, DV 2019, 'Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Gavra Perkasa Gresik', *Jurnal Manajerial Bisnis*, Vol.2, No.3, hal.219-230
7. Diklat, M 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, CV Pustaka Setia.
8. Diklat, M 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya, UBHARA Manajemen Press.
9. Diklat, I 2012, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
10. Diklat, MSP 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
11. Diklat, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
12. Diklat, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
13. Diklat, 2019, 'Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Alfo Citro Abadi (aluminium Production)'. *Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima indonesia*, Vol.8, No.1.



- Kasmir 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*, Cetakan Kedua. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Kawarman 2016, *101 Soft Skill: Untuk Mencapai Puncak Kinerja Dan Kepemimpinan*, Cetakan Ke-1, Bandung, Alfabeta
- Kusnanti, I 2019, 'Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mutiara Mukti Farma', *Jurnal Manajemen*, Vol.5, No.1.
- Mangkunegara, AA 2009, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bandung, PT.Remaja Rosdakarya.
- 2011, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bandung, PT.Remaja Rosdakarya.
- Noor, J 2011, *Metode Penelitian*, Jakarta, Kencana.
- Pramularso, Eigis Yani 2018, 'Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Inaurah Anugerah Jakarta', *Jurnal Manajemen Perpajakan Vol.2 No. 1 Maret 2018*.
- Pristian, R.C. 2011, 'pengaruh motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Jepara', *Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang*.
- Rivai, V 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persata.
- 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persata.
- Riyanda M 2017, 'Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta', *Skripsi Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta*.
- Rosmaini, Hasrudy Tanjung. 'Pengaruh kompetenis , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No.2 Maret 2019.
- Sanusi, A 2012, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta, Salemba Empat.
- Siagian, S.P. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sinambela, L.P. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Sugiyono 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, Bandung, Alfabet.
- Sugiyanto 2011, *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS. Edisi 1*, Yogyakarta, Andi offset.
- Wulandari 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Wulandari 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo 2012, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Wibowo 2016, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Vidayaningtyas, Rika. 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Macanana Jaya Cemerlang Klaten'. *Skripsi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Wulandari 2019. 'Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hervenika Kampar Lestari Kabupaten Kampar', *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial, Manajemen, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.

Lampiran 1 : Tabulasi

1.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sampel	Kompetensi								Disiplin Kerja								Kinerja												
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total
sampel 1	4	5	4	5	4	3	4	4	33	4	4	4	5	5	5	4	4	35	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47
sampel 2	4	4	4	5	4	3	3	4	31	4	3	4	4	4	3	4	4	30	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
sampel 3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	3	4	5	4	3	3	4	31	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
sampel 4	4	4	3	4	4	4	4	4	31	5	5	5	4	4	4	3	4	34	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	40
sampel 5	4	4	5	4	5	4	4	5	35	5	5	4	5	5	4	4	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 6	4	3	4	3	4	3	4	3	28	5	4	5	5	4	4	4	4	35	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	46
sampel 7	4	3	4	3	4	3	4	4	29	5	5	5	4	5	4	4	5	37	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
sampel 8	4	4	2	3	4	4	4	4	29	5	4	4	4	4	4	4	5	34	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	45
sampel 9	4	4	5	4	5	4	4	5	35	5	5	5	5	5	4	4	4	37	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43
sampel 10	4	4	3	3	4	4	4	4	30	5	5	5	5	4	4	5	4	37	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	43
sampel 11	3	4	3	3	4	4	3	4	28	4	3	5	4	4	3	4	3	30	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	43
sampel 12	4	4	3	2	3	4	4	4	28	3	3	4	3	3	4	4	4	28	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
sampel 13	4	3	4	3	4	3	4	4	29	5	5	5	5	4	5	5	4	38	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44
sampel 14	3	3	2	2	4	2	3	4	23	4	4	3	4	3	3	3	5	29	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	36
sampel 15	4	4	2	3	4	2	3	3	25	5	5	5	5	4	3	3	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
sampel 16	3	4	4	3	5	3	4	4	30	3	3	5	5	4	4	5	5	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
sampel 17	3	3	2	2	2	2	4	3	21	3	2	4	4	4	2	2	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
sampel 18	4	2	3	3	4	4	3	3	26	5	5	5	5	4	4	4	5	37	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
sampel 19	4	3	3	4	5	5	4	4	32	5	5	5	5	5	4	4	5	38	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45
sampel 20	4	4	3	2	4	4	3	3	27	4	3	4	5	4	4	4	3	31	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	36
sampel 21	5	3	4	4	4	4	4	5	33	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
sampel 22	4	2	2	3	3	4	3	3	24	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	3	3	4	3	3	3	5	5	5	38
sampel 23	4	4	3	3	3	5	3	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
sampel 24	4	3	4	4	3	4	4	3	29	5	4	5	4	5	4	3	4	34	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
sampel 25	5	3	4	4	4	5	4	4	33	4	5	5	5	4	4	4	5	36	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
sampel 26	4	3	4	4	3	3	3	5	29	3	3	3	4	5	2	2	4	26	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
sampel 27	5	5	5	4	5	4	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 28	3	5	5	4	3	3	3	2	28	3	2	3	3	4	2	3	4	24	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	34
sampel 29	4	4	4	4	4	4	3	4	31	5	5	5	5	5	4	3	5	37	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46
sampel 30	4	2	3	4	5	4	4	3	29	4	4	4	4	3	4	3	5	31	4	3	5	4	5	4	5	4	3	3	40
sampel 31	5	5	4	4	5	5	4	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
sampel 32	3	3	4	3	4	5	3	3	28	5	4	5	5	5	4	3	4	34	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	45
sampel 33	4	4	4	3	4	4	3	4	30	4	5	5	4	5	3	3	5	34	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	44
sampel 34	5	3	2	4	4	5	5	4	32	5	5	5	4	4	4	5	4	36	4	5	5	4	3	3	5	5	4	3	41
sampel 35	5	3	3	4	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	4	5	5	38	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
sampel 36	4	4	4	3	4	3	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
sampel 37	4	5	4	5	4	4	4	5	35	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
sampel 38	4	2	3	4	3	3	3	3	25	4	3	4	3	3	4	4	3	28	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
sampel 39	4	4	3	4	5	4	4	5	33	4	3	4	4	5	2	2	4	28	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	38
sampel 40	3	2	3	4	3	2	3	3	23	4	3	4	4	3	2	2	4	26	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	32
sampel 41	5	3	4	3	5	3	5	4	32	4	4	4	4	4	3	3	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
sampel 42	5	4	4	4	4	3	4	4	32	4	4	4	5	5	4	3	4	33	5	3	4	5	5	4	3	5	4	5	42
sampel 43	2	3	2	3	3	2	3	2	20	3	2	3	3	3	2	2	3	21	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32
sampel 44	4	2	3	4	3	4	4	4	28	4	4	4	5	5	3	2	4	31	4	3	4	5	4	5	5	5	4	3	42
sampel 45	4	5	4	4	5	5	4	5	36	5	4	4	5	5	4	4	4	35	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	42
sampel 46	3	3	3	4	5	4	4	4	30	5	5	5	5	4	3	2	5	34	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	40
sampel 47	5	4	5	3	5	4	4	5	35	5	5	4	5	4	5	4	5	37	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
sampel 48	4	3	3	3	4	4	4	4	29	4	3	4	5	4	4	3	4	31	4	5	4	5	3	4	4	3	5	4	41
sampel 49	5	4	5	2	4	5	5	5	35	5	5	5	4	5	4	4	5	37	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
sampel 50	4	4	2	2	5	4	4	4	29	5	4	4	5	5	3	4	4	34	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
sampel 51	4	4	5	4	5	4	4	5	35	5	5	5	5	5	4	4	4	37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 52	4	4	3	2	4	5	5	5	32	5	5	5	5	4	4	5	4	37	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
sampel 53	5	4	3	2	5	5	5	5	34	5	5	5	4	5	5	4	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
sampel 54	4	4	3	2	3	4	4	4	28	4	3	4	4	4	3	3	3	28	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	34



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Sampel	Kompetensi								Disiplin Kerja								Kinerja												
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total
sampel 55	5	3	4	5	4	5	5	4	35	5	4	5	5	5	5	5	4	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 56	3	3	2	2	4	2	3	4	23	4	4	4	3	5	2	3	4	29	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	38
sampel 57	4	4	2	3	4	2	3	3	25	4	3	4	4	4	3	3	3	28	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
sampel 58	3	4	4	3	5	3	5	4	31	3	3	5	5	4	4	5	5	34	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
sampel 59	3	3	2	2	2	2	4	3	21	3	2	4	4	4	3	2	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
sampel 60	4	2	3	3	5	4	5	3	29	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
sampel 61	4	3	3	5	4	4	3	4	30	5	4	5	5	5	5	4	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
sampel 62	4	4	3	2	4	4	4	4	29	4	3	4	5	5	3	2	5	31	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
sampel 63	5	3	4	5	4	5	4	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 64	4	2	2	3	3	4	3	3	24	4	4	4	4	5	3	3	4	31	4	3	3	4	3	3	3	5	5	5	38
sampel 65	4	4	3	3	3	5	3	4	29	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
sampel 66	4	3	4	4	3	4	4	3	29	5	4	5	5	5	3	3	4	34	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45
sampel 67	5	3	4	4	4	5	4	4	33	4	5	5	5	4	4	4	5	36	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	43
sampel 68	3	3	4	5	3	3	3	5	29	3	3	3	4	5	2	2	4	26	4	3	3	4	3	4	3	4	5	5	38
sampel 69	5	5	5	4	5	4	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45
sampel 70	3	5	5	4	3	3	3	2	28	3	2	3	3	4	2	3	4	24	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	34
sampel 71	4	5	4	5	4	5	5	4	36	5	5	5	5	5	4	3	5	37	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
sampel 72	4	2	3	4	5	4	4	3	29	4	4	4	4	5	4	3	3	31	4	3	5	4	5	4	5	4	3	3	40
sampel 73	5	5	4	4	5	5	4	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 74	3	3	4	3	4	5	3	3	28	5	4	5	5	5	4	5	4	37	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	43
sampel 75	4	4	4	3	4	4	3	4	30	4	5	5	3	5	4	3	5	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
sampel 76	5	3	2	4	4	5	5	4	32	4	3	4	4	4	3	3	3	28	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	40
sampel 77	5	3	3	4	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	4	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 78	4	4	4	3	4	3	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
sampel 79	4	4	4	3	4	3	4	3	29	4	2	3	4	4	3	3	3	26	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
sampel 80	4	2	3	4	4	3	4	4	28	4	3	4	4	4	3	3	3	28	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37
sampel 81	3	4	4	4	3	3	3	2	26	3	2	3	3	4	2	3	4	24	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	36
sampel 82	4	4	4	5	4	5	4	4	34	5	4	5	5	5	4	3	4	35	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
sampel 83	4	2	3	4	5	4	4	3	29	4	4	4	4	3	4	3	4	30	4	3	5	4	5	4	5	4	3	3	40
sampel 84	5	5	4	4	5	5	4	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44
sampel 85	3	3	4	3	4	5	3	3	28	4	4	4	4	4	3	3	4	30	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	45
sampel 86	4	4	4	3	4	4	3	4	30	4	4	5	3	4	4	4	5	33	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
sampel 87	5	3	2	4	4	5	5	4	32	5	4	4	4	4	4	5	4	34	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	43
sampel 88	5	3	3	4	5	5	5	5	35	5	5	4	5	4	4	5	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 89	4	4	4	3	4	3	4	4	30	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
sampel 90	4	5	4	5	4	4	4	5	35	5	5	5	4	5	5	4	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 91	4	5	4	5	4	5	5	4	36	4	4	5	4	4	4	3	5	33	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
sampel 92	4	2	3	4	5	4	4	3	29	4	3	4	4	4	4	3	3	29	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	36
sampel 93	5	5	4	4	5	5	4	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	45
sampel 94	3	3	4	3	4	5	3	3	28	5	5	5	4	5	4	5	4	37	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	44
sampel 95	4	4	4	3	4	4	3	4	30	4	5	4	4	5	4	3	5	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
sampel 96	5	3	2	4	4	5	5	4	32	5	5	5	4	4	4	5	4	36	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	41
sampel 97	5	3	3	4	5	5	5	5	35	4	3	5	4	5	3	4	4	32	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
sampel 98	4	4	4	3	4	3	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45

Lampiran 2 : Hasil Olahan Data

1. Hasil Kompetensi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	98	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	98	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kp1	26.4592	13.055	.613	.728
Kp2	26.9592	13.545	.335	.773
Kp3	27.0306	13.308	.389	.763
Kp4	26.9796	13.587	.350	.769
Kp5	26.4388	13.156	.531	.739
Kp6	26.5816	12.452	.496	.744
Kp7	26.6224	13.475	.495	.745
Kp8	26.5714	12.165	.654	.715

Kp1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.0	1.0	1.0
3.00	17	17.3	17.3	18.4
4.00	55	56.1	56.1	74.5
5.00	25	25.5	25.5	100.0
Total	98	100.0	100.0	

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kp2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	12	12.2	12.2	12.2
3.00	34	34.7	34.7	46.9
4.00	37	37.8	37.8	84.7
5.00	15	15.3	15.3	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Kp3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	15	15.3	15.3	15.3
3.00	30	30.6	30.6	45.9
4.00	43	43.9	43.9	89.8
5.00	10	10.2	10.2	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Kp4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	12	12.2	12.2	12.2
3.00	33	33.7	33.7	45.9
4.00	41	41.8	41.8	87.8
5.00	12	12.2	12.2	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Kp5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	2.0	2.0	2.0
3.00	17	17.3	17.3	19.4
4.00	50	51.0	51.0	70.4
5.00	29	29.6	29.6	100.0
Total	98	100.0	100.0	

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kp6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	8	8.2	8.2	8.2
3.00	21	21.4	21.4	29.6
4.00	38	38.8	38.8	68.4
5.00	31	31.6	31.6	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Kp7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	30	30.6	30.6	30.6
4.00	48	49.0	49.0	79.6
5.00	20	20.4	20.4	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Kp8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	4.1	4.1	4.1
3.00	23	23.5	23.5	27.6
4.00	45	45.9	45.9	73.5
5.00	26	26.5	26.5	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Disiplin Kerja

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	98	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	98	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Dk1	28.8980	16.031	.768	.859
Dk2	29.2245	13.970	.815	.850
Dk3	28.8367	16.385	.745	.862
Dk4	28.8878	17.049	.596	.874
Dk5	28.9082	18.187	.403	.890
Dk6	29.5102	14.871	.760	.857
Dk7	29.5714	15.278	.608	.877
Dk8	29.0204	16.948	.572	.876

Dk1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	11.2	11.2	11.2
4.00	40	40.8	40.8	52.0
5.00	47	48.0	48.0	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Dk2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	7.1	7.1	7.1
3.00	21	21.4	21.4	28.6
4.00	31	31.6	31.6	60.2
5.00	39	39.8	39.8	100.0
Total	98	100.0	100.0	

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Dk3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	8.2	8.2	8.2
4.00	40	40.8	40.8	49.0
5.00	50	51.0	51.0	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Dk4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	9.2	9.2	9.2
4.00	43	43.9	43.9	53.1
5.00	46	46.9	46.9	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Dk5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	7.1	7.1	7.1
4.00	49	50.0	50.0	57.1
5.00	42	42.9	42.9	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Dk6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	10	10.2	10.2	10.2
3.00	21	21.4	21.4	31.6
4.00	50	51.0	51.0	82.7
5.00	17	17.3	17.3	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Dk7



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	10	10.2	10.2	10.2
3.00	33	33.7	33.7	43.9
4.00	32	32.7	32.7	76.5
5.00	23	23.5	23.5	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Dk8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	14	14.3	14.3	14.3
4.00	46	46.9	46.9	61.2
5.00	38	38.8	38.8	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Kinerja

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	98	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	98	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	10

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	38.1939	20.447	.782	.876
K2	38.3980	20.861	.645	.885
K3	38.2449	20.393	.699	.881
K4	38.2755	21.583	.649	.885
K5	38.2755	21.109	.622	.886
K6	38.2857	20.289	.684	.882
K7	38.2449	21.280	.632	.886
K8	38.2449	21.115	.626	.886
K9	38.2755	21.892	.492	.895
K10	38.2449	21.073	.587	.889

K1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	11.2	11.2	11.2
4.00	44	44.9	44.9	56.1
5.00	43	43.9	43.9	100.0
Total	98	100.0	100.0	

K2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	20	20.4	20.4	20.4
4.00	46	46.9	46.9	67.3
5.00	32	32.7	32.7	100.0
Total	98	100.0	100.0	

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

K3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	17	17.3	17.3	17.3
4.00	37	37.8	37.8	55.1
5.00	44	44.9	44.9	100.0
Total	98	100.0	100.0	

K4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	9.2	9.2	9.2
4.00	56	57.1	57.1	66.3
5.00	33	33.7	33.7	100.0
Total	98	100.0	100.0	

K5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	15	15.3	15.3	15.3
4.00	44	44.9	44.9	60.2
5.00	39	39.8	39.8	100.0
Total	98	100.0	100.0	

K6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	20	20.4	20.4	20.4
4.00	35	35.7	35.7	56.1
5.00	43	43.9	43.9	100.0
Total	98	100.0	100.0	

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

K7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	12	12.2	12.2	12.2
4.00	47	48.0	48.0	60.2
5.00	39	39.8	39.8	100.0
Total	98	100.0	100.0	

K8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	14	14.3	14.3	14.3
4.00	43	43.9	43.9	58.2
5.00	41	41.8	41.8	100.0
Total	98	100.0	100.0	

K9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	15	15.3	15.3	15.3
4.00	44	44.9	44.9	60.2
5.00	39	39.8	39.8	100.0
Total	98	100.0	100.0	

K10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	17	17.3	17.3	17.3
4.00	37	37.8	37.8	55.1
5.00	44	44.9	44.9	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Lampiran 3 : Hasil Penelitian

1. Hasil Penelitian
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Kompetensi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.817 ^a	.668	.661	2.94750	1.945

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1661.122	2	830.561	95.601	.000 ^a
	Residual	825.337	95	8.688		
	Total	2486.459	97			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	9.215	2.439		3.779	.000		
Kompetensi	.465	.100	.373	4.634	.000	.538	1.858
Disiplin Kerja	.575	.090	.516	6.410	.000	.538	1.858

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompetensi	Disiplin Kerja
1	1	2.984	1.000	.00	.00	.00
	2	.010	17.286	.99	.12	.20
	3	.006	22.942	.01	.87	.80

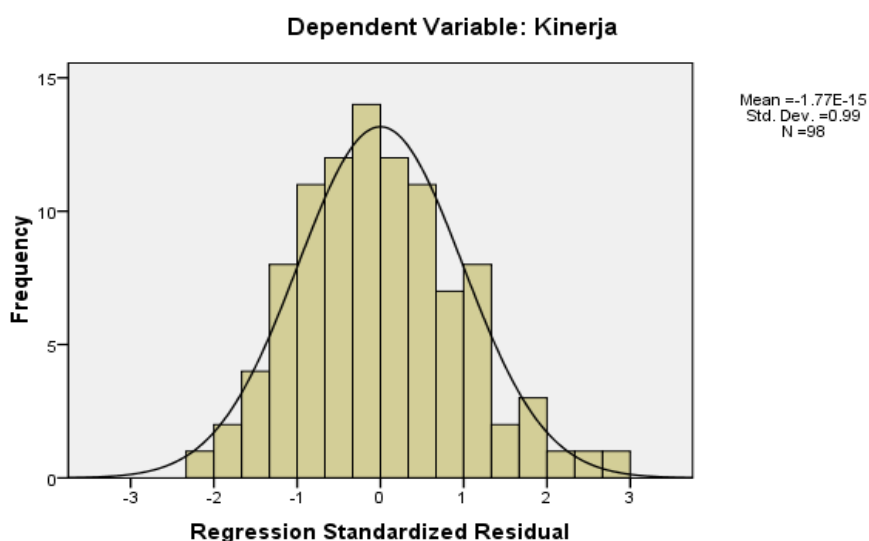
a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30.5805	49.8675	42.5204	4.13823	98
Residual	-5.92836	8.07164	.00000	2.91695	98
Std. Predicted Value	-2.885	1.775	.000	1.000	98
Std. Residual	-2.011	2.738	.000	.990	98

a. Dependent Variable: Kinerja

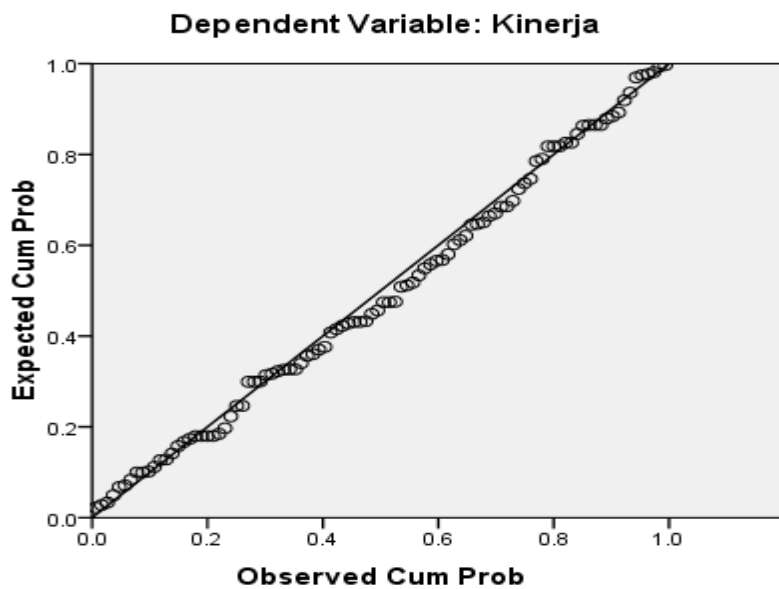
Histogram



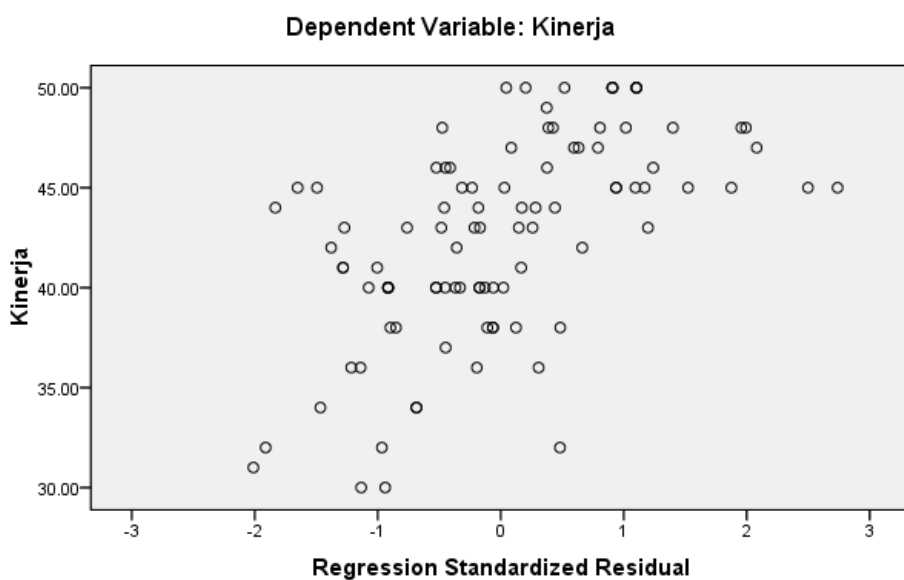
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot





Lampiran 4

KUESIONER PENELITIAN

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dalam melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau mengambil judul penelitian “**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOJAYA GRINUSA UNIT HATCHERY PEKANBARU**”. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kusioner penelitian ini. Saya ucapkan banyak terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kusioner ini.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat saya,

M. ALFI RIVALDI
Nim. 11771101839

I. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Isilah terlebih dahulu identitas anda
2. Bacalah dengan baik pertanyaan dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda (√) pada pilihan anda.
3. Pilihlah jawaban dengan kriteria dibawah ini :
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Cukup (C)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
4. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap kerahasiaan dari jawaban anda dijamin sepenuhnya kerahasiaannya.
5. Mohon dikembalikan dengan peneliti kuesioner ini.

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Usia Responden :
3. Masa Kerja :
4. Jenis Kelamin : ☐ Laki - Laki ☐ Perempuan
5. Pendidikan Terakhir : ☐ SLTA/SMK
☐ D3
☐ S1
☐ Lainnya

III. PERNYATAAN

Berilah tanda (\checkmark) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pertanyaan.

Variabel Kinerja (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	C	TS	STS
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti					
2	Skil yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini					
3	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan					
4	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
5	Saya puas jika dapat melaksanakan tugas dengan maksimal					
6	Saya berusaha menemukan cara-cara baru yang lebih efektif untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan					
7	Saya melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
8	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan pimpinan					
9	Saya memiliki inisiatif yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas/pekerjaan yang baru					
10	Mampu memberi ide yang kreatif untuk kemajuan perusahaan					

2. Variabel Kompetensi (X1)

No	PERNYATAAN	SS	S	C	TS	STS
1	Lama kerja/masa kerja saya dapat memudahkan dalam mengerjakan tugas.					
2	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan yang saya lakukan pada saat bekerja					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menjiplak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:					
	Saya paham dengan pekerjaan yang saya jalani, karena sesuai dengan pendidikan yang pernah saya pelajari					
	Latar belakang pendidikan memudahkan saya dalam melakukan pekerjaan					
	Saya selalu berusaha untuk berfikir strategis, demi kemajuan diri saya					
	Saya berusaha memunculkan ide-ide baru untuk kemajuan organisasi					
	Saya memiliki keterampilan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan saya					
8	Saya mendapatkan pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk mendukung pekerjaan saya					

Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	PERNYATAAN	SS	S	C	TS	STS
1	Saya selalu datang keperusahaan tepat waktu sebelum jam kerja dimulai					
2	Saya pulang tepat waktu pada jam pulang kerja yang telah ditentukan perusahaan					
3	Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai digunakan					
4	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan					
5	Saya selalu mengikuti dan menjalankan standar kerja yang berlaku dalam perusahaan					
6	Saya siap menerima sanksi atau hukuman jika melakukan kesalahan dalam bekerja					
7	Saya menyelesaikan pekerjaan sampai selesai setiap harinya tepat waktu					
8	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					

Tabel r untuk df = 70 - 100

		Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
		0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
		Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
		0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
75		0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76		0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77		0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78		0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79		0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80		0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81		0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82		0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83		0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84		0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85		0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86		0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87		0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88		0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89		0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90		0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91		0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92		0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93		0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94		0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95		0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96		0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97		0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98		0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99		0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100		0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>). 2010

Titik persentase distribusi t (Df = 81-110)

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.96	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.96	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.96	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.96	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.96	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.96	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.96	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.96	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.96	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>). 2010



© Hak cipta milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekosos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/2394/2021
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 09 April 2021 M
 26 Sya'ban 1442 H

Kepada
 Yth. Pimpinan
 PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : M. Alfi Rivaldi
 NIM. : 11771101839
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
 NIP. 19620512 198903 1 003



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



JAPFA

PT. IND JAYA AGRINUSA

Jl. Raya Pekanbaru - Bangkinang Km. 27,5 Desa Sungai Pinang, Kec. Tambang, Kab. Kampar - Riau
 Telp. 0812 752 3927 - 0812 758 3884 Website : www.japfacomfeed.co.id E-mail : inusa@indosat.net.id

Sungai Pinang, 11 April 2021

Nomor : 68/IJA-SO/PKU/XI/2021

Lampiran : -

Perihal : Menerima Riset

Kepada Yth : Bapak/Ibu
 Dekan Fakultas Ekonomi
 dan Ilmu Sosial
 di -

UIN SUSKA RIAU

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya surat Izin Riset dari Mahasiswa Fakultas Ekonomidan Ilmu Sosial, dengan ini kami dari PT. Indojoya Agrinusa menerima Pra Riset Mahasiswa tersebut atas nama :

Nama Lengkap : M. Alfi Rivaldi

NIM : 11771101839

Program Studi : Manajemen

Judul : "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru"

Demikianlah surat ini kami buat dengan sebenarnya, atas perhatiannya kami ucapkan termima kasih.

Hormat Kami

JAPFA
INDOJAYA AGRINUSA
 SYAHRIL EFENDI
 P & GA



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



JAPFA

PT. IND JAYA AGRINUSA

Jl. Raya Pekanbaru - Bangkinang Km. 27,5 Desa Sungai Pinang, Kec. Tambang, Kab. Kampar - Riau
Telp. 0812 752 3927 - 0812 758 3884 Website : www.japfacomfeed.co.id E-mail : inusa@indosat.net.id

Sungai Pinang, 30 Juli 2021

Nomor : 82/IJA/PKU/VII/2021

Lampiran : -

Perihal : **Telah Selesai Riset**

Kepada Yth : Bapak/Ibu

Dekan Fakultas Ekonomi

dan Ilmu Sosial

di -

UIN SUSKA RIAU

Dengan hormat,

Atas nama PT. Indojoya Agrinusa dengan ini menerangkan nama mahasiswa dibawah ini :

Nama Lengkap : M. Alfi Rivaldi

NIM : 11771101839

Program Studi : Manajemen

Judul : "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru"

Telah selesai melakukan riset di PT. Indojoya Agrinusa.

Demikianlah surat ini kami buat dengan sebenarnya, atas perhatiannya kami ucapkan termima kasih.

Hormat Kami

JAPFA
PT. INDOJAYA AGRINUSA
UNIT HATCHERY - PEKANBARU
P & GA

BIOGRAFI PENULIS



M. Alfi Rivaldi lahir di Kualu pada tanggal 09 Desember 1998. M. Alfi Rivaldi merupakan anak ke-2 dari 2 bersaudara dari pasangan Bapak Nurzaman dan Ibu Zafridanum. Pendidikan formal yang ditempuh penulis adalah SDN 020 Kualu Nenas, Kabupaten kampar dan lulus pada

tahun 2011. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di MTs Negeri Kampar dan lulus pada tahun 2014. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Kampar Timur dan lulus pada tahun 2017. Setelah menamatkan pendidikan dibangku SMA penulis kemudian melanjutkan pendidikan tinggi pada tahun 2017 di universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial program studi Manajemen dan menamatkan pada tahun 2021.

Pada tanggal 12 Oktober 2021 penulis menyelesaikan skripsi dengan melakukan Ujian Oral Comprehensif sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Sarajan Ekonomi (SE) pada program Studi manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dengan judul Skripsi **“Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru”**, penulis memperoleh Sarjana Ekonomi dengan Predikat Memuaskan.